



FICHE REPÈRES DU RSU -

Communes de plus de 350 agents des Hauts de France

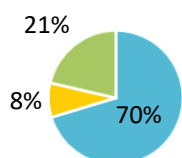
Cette Fiche reprend les principaux indicateurs du RSU -. Elle permet à une collectivité de se comparer à un groupe de collectivités présentant les mêmes caractéristiques (ex : type de collectivités, nombre d'agents, strate démographique...). Elle a été réalisée via l'application www.donnees-sociales.fr.

> 120 collectivités, ayant au moins un agent, ont transmis leur RSU

> 120 538 agents recensés dans ces collectivités dont 84 727 fonctionnaires, 10 048 contractuels permanents et 25 763 contractuels non permanents

Effectifs

70% des agents sont fonctionnaires



- Fonctionnaires
- Contractuels permanents
- Contractuels non permanents



	Minimum	Maximum	Effectif moyen	Nb de coll concernées
Fonctionnaires	312	4 070	706	120
Contractuels permanents	1	557	84	120
Contractuels non permanents	6	2 194	224	118

En moyenne, 3 agents sur emploi fonctionnel dans chaque collectivité

10,51 % des contractuels permanents en CDI

Précisions emplois non permanents

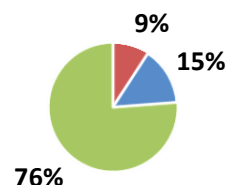
- ⇒ 2,1 % des agents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 10,7 % des agents sont saisonniers ou occasionnels

Caractéristiques des agents permanents

49% d'agents relevant de la filière technique

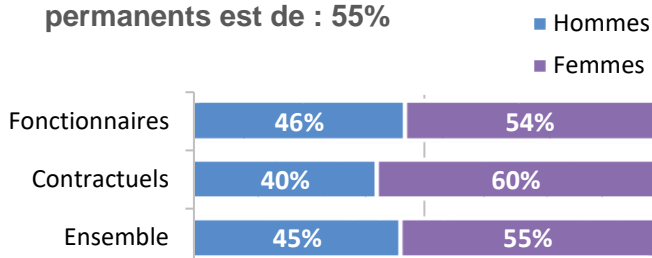
Filière	Titulaire	Contractuel	Tous	Nb moyen par coll concernée
Administrative	23,7%	17,2%	23,1%	182,1
Technique	49,9%	38,3%	48,6%	384,0
Culturelle	6,6%	15,1%	7,5%	59,1
Sportive	1,9%	2,4%	2,0%	16,3
Sociale	4,7%	7,4%	4,9%	39,7
Médico-sociale	2,8%	2,8%	2,8%	23,1
Médico-technique	0,0%	0,2%	0,0%	1,3
Police municipale	3,7%	0,1%	3,3%	27,5
Animation	6,7%	16,7%	7,8%	61,5
Incendie secours	0,0%	0,0%	0,0%	0,5
Total	100%	100%	100%	790

76% d'agents relevant de la catégorie C



Catégorie	Effectif moyen
Catégorie A	73,0
Catégorie B	114,9
Catégorie C	601,9

Le taux de féminisation des emplois permanents est de : 55%

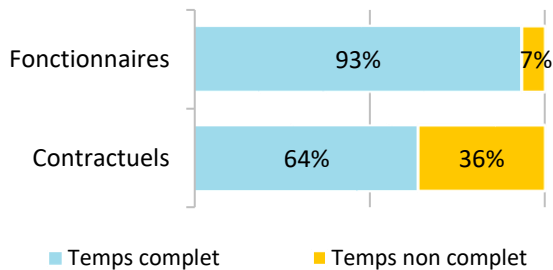


Le cadre d'emplois des adjoints techniques rassemble 36% des agents

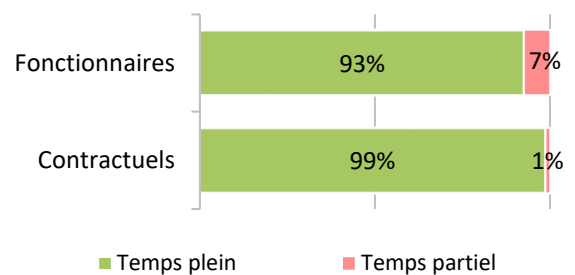
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques	36%
Adjoints administratifs	14%
Agents de maîtrise	8%
Adjoints territoriaux d'animation	7%
Rédacteurs	5%

Temps de travail des agents permanents

93% des fonctionnaires à temps complet contre 64% des contractuels



7% des fonctionnaires à temps partiel contre 1% des contractuels



Les filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaire	Filière	Contractuel
Médico-technique	53%	Police municipale	100%
Culturelle	19%	Culturelle	72%
Animation	10%	Animation	66%

Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

1,3% des hommes à temps partiel
11,8% des femmes à temps partiel

Remarque : les agents intercommunaux sont comptés plusieurs fois comme des agents à temps non complet.

Pyramide des âges

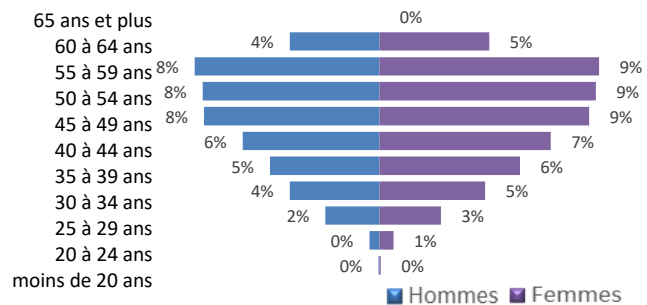
En moyenne, les agents ont 47 ans

Âge moyen* des agents permanents	
Fonctionnaires	48,02
Contractuels permanents	38,57
Ensemble des permanents	46,99

Âge moyen* des agents non permanent	
Contractuels non permanents	36,54



Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

Équivalent temps plein rémunéré

En moyenne, 879,6 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) par collectivité



> 693,4 fonctionnaires
> 67,0 contractuels permanents
> 119,2 contractuels non permanents

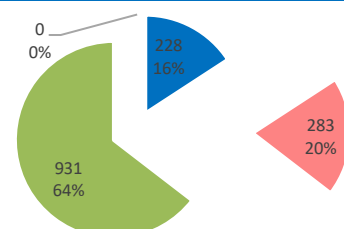
ETPR permanents moyens par catégorie

Catégorie A	73,0 ETPR
Catégorie B	106,7...
Catégorie C	576,7 ETPR

Positions particulières

1,8% des agents permanents sont en position statutaire particulière

- Part d'agents détachés dans une autre structure
- Part d'agents détachés dans la collectivité
- Part d'agents mise à disposition dans une autre structure
- Part d'agents mis à disposition dans la collectivité



Mouvements

- En -, le taux de rotation moyen des effectifs permanents est de 9,4%

Fonctionnaires	Contractuels permanents
5,2%	50,0%

Emplois moyens permanents rémunérés

#VALEUR!	Effectif physique au 31/12/-
783,2 agents	789,8 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*		
entre le 1er janvier et le 31 décembre -		
Fonctionnaires	↘	-2,2%
Contractuels	↗	36,2%
Ensemble	↗	0,8%

- Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	26%
Agent contractuel nommé stagiaire au sein de la collectivité au cours de l'année	15%
Mutation (changement de collectivité)	11%
Fin de contrat (ne pas inclure les agents contractuels mis en stage dans l'année)	10%
Fin de contrat (hors agents contractuels mis en stage dans l'année)	10%

- Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Article 3 hors remplaçants, retours ou réintégrations	33%
Remplaçants	22%
Voie de mutation	9%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel permanent	7%
Recrutement direct - Agent déjà présent en tant que contractuel non permanent	6%

* Variation des effectifs :

#VALEUR!

Évolution professionnelle

- Concours et examens professionnels

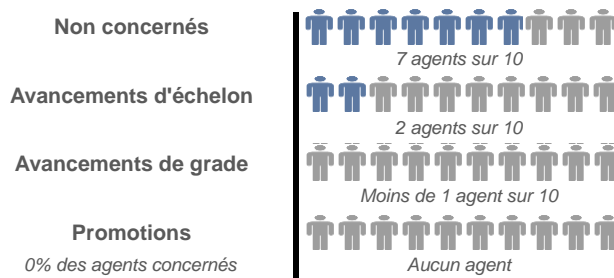
En moyenne, 1,8% des agents permanents présents au 31/12 ont été titularisés dans l'année

- 98 Ruptures conventionnelles actées en -

42,3% des collectivités ont initié au moins une procédure de rupture conventionnelle
97% sont à l'initiative de l'agent

- Avancements et promotions

Nombre moyen d'agents concernés sur 10



Sanctions disciplinaires

- 10% des collectivités sont concernées par au moins une sanction disciplinaire en -.

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en -

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	62	0
Sanctions 2 ^{ème} groupe	1	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	5	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	2	0

6 sanctions prononcées à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

10 sanctions prononcées à l'encontre d'agents contractuels

- Principaux motifs des sanctions prononcées (fonctionnaires et contractuels en -)

Qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste)	51%
Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral	15%
Probité, intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèque sans provision)	9%

Budget et rémunérations



Les charges de personnel représentent 60,8 % des dépenses de fonctionnement



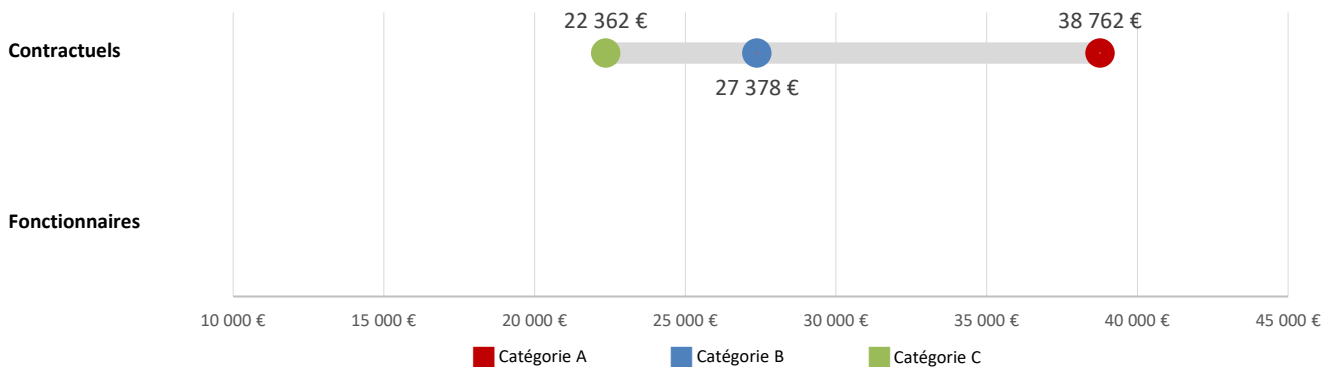
Mise en place du RIFSEEP

- pour au moins un cadre d'emplois pour les fonctionnaires
- pour les contractuels permanents
- avec une part de CIA



76% des collectivités prévoient le maintien des primes en cas de congé de maladie ordinaire

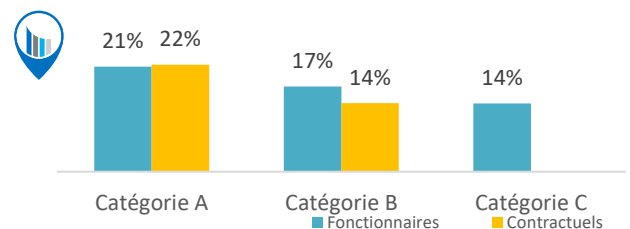
Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents



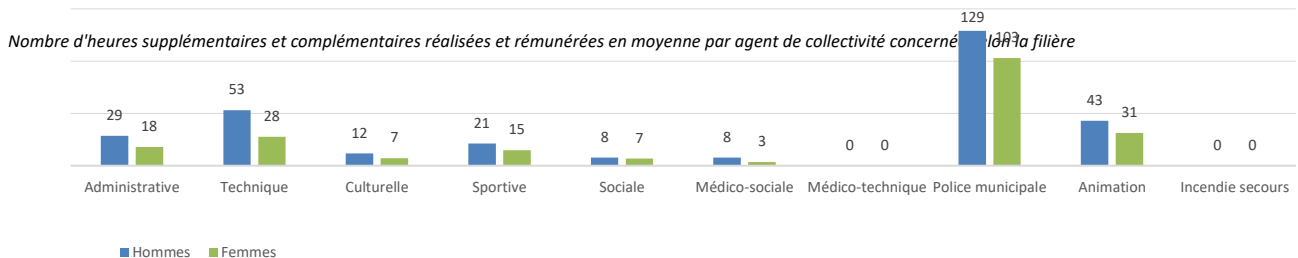
La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 15,27 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :	
Fonctionnaires	15,47%
Contractuels sur emplois permanents	12,77%
Ensemble	15,27%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



En moyenne, 26952 heures supplémentaires/complémentaires pour les 100% de collectivités concernées



40% des collectivités adhèrent au régime d'assurance chômage pour la gestion de leurs anciens contractuels

Absences Agents présents au 31 décembre

En moyenne, 20,3 jours d'absence pour tout motif compressible par fonctionnaire



En moyenne, 7,3 jours d'absence pour tout motif compressible par contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	5,55%	2,00%	5,17%	1,21%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	9,94%	2,08%	9,10%	1,21%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	10,90%	2,64%	10,02%	1,37%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

> 26,75 % des agents permanents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

97% des collectivités concernées par des accidents de travail

> 8,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 48 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Type d'accident



Service 86%
Trajet 14%

Genre



Femmes 49%
Hommes 51%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 8%
Catégorie C 90%

63% des accidents concernent la filière technique

Handicap

97% des collectivités ont au moins un agent BOETH

Taux de BOETH: 6,5%

Genre



Femmes 56%
Hommes 44%

Statut



Fonctionnaires 97%
Contractuels perm. 3%

Catégorie



Catégorie A 3%
Catégorie B 8%
Catégorie C 89%

3 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

Dépenses moyennes couvrant l'obligation d'emploi (collectivités concernées)

Dépenses afférentes à la passation de contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec des entreprises adaptées	60 320 €
Dépenses destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	9 857 €

Prévention et risques professionnels

128 jours moyens de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût moyen des formations : 16 683 €

Coût par jour de formation : 130 €

Existence d'un document unique (DUERP)



Existence d'un registre de santé et de sécurité



Existence d'un plan de prévention des RPS



Part des agents permanents ayant bénéficié d'une visite médicale spontanée

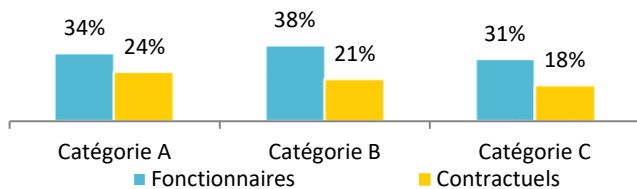
4,3% des femmes
3% des hommes

Formation Agents présents au 31 décembre

En -, 31% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

31% des femmes et 31% des hommes

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation

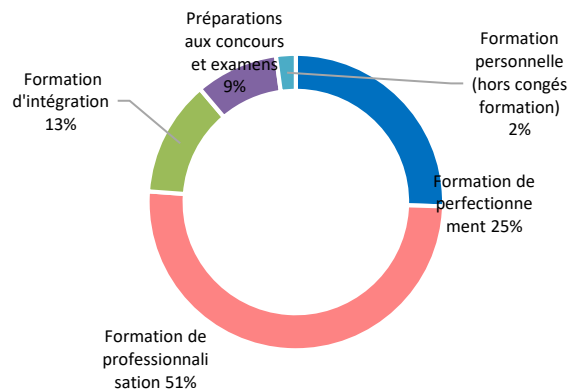


Le budget médian consacré à la formation est de 195 504 €

Répartition des dépenses de formation

#N/A	47%
CNFPT au titre de la cotisation obligatoire	34%
Autres organismes	13%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	3%
Coût de la formation des apprentis	3%

Répartition selon le type de formation



Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :

> 1,3 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT cotisation obligatoire	63%
Autres organismes	21%
Collectivité	9%
CNFPT au-delà de la cotisation obligatoire	6%

Action sociale et protection sociale complémentaire

44% des collectivités ont un accord collectif sur la protection sociale complémentaire



Dont 8,3% ont adhéré à une convention de participation santé souscrite par le centre de gestion

Santé **Prévoyance**

Montant moyen annuel par bénéficiaire

Santé	333 €
Prévoyance	159 €

En cours Oui Non Ne sait pas

L'action sociale des collectivités

Prestations servies directement par la collectivité



Prestations servies par l'intermédiaire d'un centre de gestion



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association locale



Prestations servies par l'intermédiaire d'une association nationale



Relations sociales

91% des collectivités concernées par des grèves



159 jours de grève en moyenne par collectivité



Nombre moyen de réunions des instances

Instance	Nombre moyen
Comité technique	3
CAP	1
CCP	0

30% par saisine d'agent

36,7% des collectivités ont engagé des négociations collectives



28,6% ont conclu un ou plusieurs accords collectifs

Les principales négociations

Accompagnement social des réorganisations des services

Evolution des métiers et GPEEC

Mise en place du télétravail

Les principaux accords

Protection sociale complémentaire

Mise en place du télétravail

Déroulement des carrières et promotion

Précisions méthodologiques

#####

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

#VALEUR!

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/-} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles : Maladie ordinaire et accidents du travail	2. Absences médicales : Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle	3. Absences Globales : Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*
---------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...) Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.*

En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche Repères reprend les principaux indicateurs du RSU -. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble des effectifs correspondant à un groupe de collectivités constitué par le Centre de Gestion et ainsi de disposer d'éléments de comparaison respectant les mêmes modes de calcul que les synthèses individuelles du RSU.



Date de publication : février 2024

Version 1